

# Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

(vom 29. September 2014)<sup>1,2</sup>

*Der Universitätsrat,*

gestützt auf § 11 Abs. 2 des Universitätsgesetzes (UniG) vom 15. März 1998<sup>5</sup>,

*beschliesst:*

## 1. Abschnitt: Allgemeines

§ 1. <sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Universität im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Für die privatrechtlich angestellten externen Lehrpersonen gemäss § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO)<sup>6</sup> gelten §§ 8 Abs. 2, 17 und 24 dieser Verordnung.<sup>9</sup>

§ 2.<sup>10</sup> Soweit die UniO und diese Verordnung keine abweichenden Regelungen treffen, ist das allgemeine kantonale Personalrecht anwendbar. Verhältnis zum  
allgemeinen  
Personalrecht

§ 3. <sup>1</sup> Überträgt das Personalrecht des Kantons Zürich die Zuständigkeit den Direktionen oder der Staatskanzlei, ist die Universitätsleitung zuständig. Zuständigkeiten  
a. Im  
Allgemeinen

<sup>2</sup> Universitätsrat und Universitätsleitung können im Rahmen des Gesetzes ihre Zuständigkeiten ganz oder teilweise an ihnen nachgeordnete Stellen delegieren.

§ 4. Der Universitätsrat beschliesst über: b. Universitäts-  
rat

- a. die Ernennung, Beförderung sowie Entlassung und den Rücktritt von Mitgliedern der Universitätsleitung sowie von Professorinnen und Professoren,
- b. die Verlängerung oder Aufhebung der Befristung von Professuren ad personam,
- c. die Verlängerung von Assistenzprofessuren.

## 415.21

### Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

- c. Universitätsleitung § 5.<sup>10</sup> <sup>1</sup> Die Universitätsleitung stellt das Universitätspersonal an.  
<sup>2</sup> Sie ernennt die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten. Für die Medizinische Fakultät ist § 6 UniG massgebend.  
<sup>3</sup> Sie beschliesst über die individuelle Lohnerhöhung von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse.
- Stellenbudget § 6. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung setzt für die universitären Einheiten das Stellenbudget fest. Dieses enthält die Anzahl der Stellen, geordnet nach folgenden Kategorien:  
a. Professuren,  
b. Mittelbau,  
c. administratives und technisches Personal.  
<sup>2</sup> Die Anstellungen erfolgen in der Regel gemäss den Richtpositionen und Lohnklassen.  
<sup>3</sup> Der Universitätsrat ist zuständig für  
a. die Schaffung neuer Stellen, für die das allgemeine Personalrecht keine Richtposition vorsieht,  
b. die Bewilligung neuer Stellen, die eine finanzielle Mehrbelastung bewirken.
- Sozialplan und Abfindung § 7. <sup>1</sup> Bei Kündigungen infolge Stellenabbaus legt der Universitätsrat unter Beizug der Personalverbände den Sozialplan fest.  
<sup>2</sup> Die Abfindung gemäss § 26 des Personalgesetzes<sup>3</sup> legt fest:  
a. der Universitätsrat für Mitglieder der Universitätsleitung sowie für Professorinnen und Professoren,  
b. die Universitätsleitung für das übrige Universitätspersonal.

## 2. Abschnitt: Das Arbeitsverhältnis

- Rechtsnatur § 8. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet.  
<sup>2</sup> Es kann gemäss § 11 Abs. 2 UniG<sup>5</sup> auch durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet werden.<sup>10</sup>
- Grundsatz § 9. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird befristet oder unbefristet begründet.  
<sup>2</sup> Jedes Arbeitsverhältnis ist kündbar.

§ 10. <sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis dauert in der Regel längstens ein Jahr. Wird es danach weitergeführt, gilt es als unbefristet. § 10 Abs. 2 sowie §§ 11–17 bleiben vorbehalten.

Befristete Arbeitsverhältnisse  
a. Im Allgemeinen

<sup>2</sup> Ein Arbeitsverhältnis für eine zeitlich oder finanziell begrenzte Aufgabe, wie ein Forschungsprojekt oder die Nachwuchsförderung, kann auf längstens drei Jahre befristet werden. Es kann jeweils um bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von längstens neun Jahren verlängert werden.

§ 11. <sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren ad personam werden in der Regel auf sechs Jahre befristet.

b. Professorinnen und Professoren ad personam

<sup>2</sup> Eine Verlängerung ist mehrmals möglich. Sie erfolgt in der Regel um sechs Jahre.

§ 12. <sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren sind auf drei Jahre befristet. Sie können um ein bis drei Jahre verlängert werden.

c. Assistenzprofessorinnen und -professoren

<sup>2</sup> Auf begründeten Antrag können Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren bis zu einer Gesamtdauer von längstens neun Jahren verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen langfristig verzögert wurde.

§ 13. Arbeitsverhältnisse von Förderungsprofessorinnen und -professoren sind befristet. Die Dauer der Anstellung richtet sich nach dem Förderprojekt.

d. Förderungsprofessorinnen und Förderungsprofessoren

§ 14. Arbeitsverhältnisse von Gastprofessorinnen und -professoren dauern mindestens einen Monat und längstens ein Jahr.

e. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren

§ 15. <sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse von Assistierenden und Doktorierenden sind in der Regel auf längstens drei Jahre befristet. Sie können um jeweils ein Jahr bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.

f. Qualifikationsstellen im Mittelbau

<sup>2</sup> Arbeitsverhältnisse von Postdoktorierenden sind auf längstens drei Jahre befristet. Sie können bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.

<sup>3</sup> Arbeitsverhältnisse von Oberassistierenden sind in der Regel auf längstens drei Jahre befristet. Sie können um jeweils bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von neun Jahren verlängert werden. Die Anstellungszeit als Postdoktorierende wird angerechnet.

<sup>4</sup> Arbeitsverhältnisse von Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen können auf begründeten Antrag über die in Abs. 1–3 festgelegte Gesamtdauer hinaus angemessen verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen langfristig verzögert wurde.

<sup>5</sup> Die Fakultäten regeln die Einzelheiten, insbesondere bezüglich des Beschäftigungsgrades, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in ihrem Bereich.

g. Hilfs-  
assistierende

§ 16. Studierende, die Hilfsarbeiten für Professorinnen und Professoren, Institute oder Fakultäten ausführen, werden befristet angestellt.

Externe  
Lehrpersonen

§ 17.<sup>10</sup> <sup>1</sup> Die Lehrtätigkeit von externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO erfolgt in der Regel im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten privatrechtlichen Anstellung.

<sup>2</sup> Der Universitätsrat erlässt ein Reglement<sup>7</sup>, in dem Einzelheiten der privatrechtlichen Anstellung geregelt werden. Für Ausnahmefälle können privatrechtliche Aufträge vorgesehen werden.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung beschliesst über die Formulierung von Musterverträgen.

Sonderregelungen für Professorinnen und Professoren  
a. Probezeit

§ 18. Für Professorinnen und Professoren besteht keine Probezeit.

b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 19. <sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren können auf das Ende eines akademischen Semesters (31. Januar und 31. Juli) gekündigt werden.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt ein Jahr.

<sup>3</sup> Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren haben das Recht, die Universität ohne Kündigungsfrist auf Ende eines akademischen Semesters zu verlassen.

Versetzung

§ 20. <sup>1</sup> Universitätspersonal kann vom für die Anstellung zuständigen Organ versetzt werden, wenn

a. es der Betrieb oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert und

b. die Versetzung zumutbar ist.

<sup>2</sup> Die Versetzung von Professorinnen und Professoren ist nur zumutbar, wenn sie innerhalb des Lehrgebietes erfolgt.

<sup>3</sup> Eine tiefere Lohneinstufung als Folge der Versetzung wird erst nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist wirksam.

### 3. Abschnitt: Rechte und Pflichten des Universitätspersonals und der externen Lehrpersonen<sup>10</sup>

#### A. Lohn

§ 21. Die lohnmässige Einreihung des Personals der Universität richtet sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des allgemeinen Personalrechts. In besonderen Fällen kann davon abgewichen werden.

Grundsatz

§ 22. Die Rektorin oder der Rektor wird in die Lohnklasse 29 eingereiht. Der Universitätsrat legt die Funktionszulage fest.

Rektorin oder Rektor

§ 23. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren werden wie folgt eingereiht:

Professorinnen und Professoren<sup>10</sup>

- a. ordentliche Professorinnen und Professoren: Lohnklasse 27,
- b. ausserordentliche Professorinnen und Professoren: Lohnklasse 26,
- c. Assistenzprofessorinnen und -professoren: Lohnklasse 24,
- d. Förderungsprofessorinnen und -professoren: Lohnklasse 24.

<sup>2</sup> Der Universitätsrat regelt die Funktionszulagen für Professorinnen und Professoren, insbesondere für

- a. die Prorektorinnen und Prorektoren,
- b. die Dekaninnen und Dekane sowie die Prodekaninnen und Prodekane,
- d. die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten.

<sup>3</sup> Für die Medizinische Fakultät ist § 6 UniG massgebend.

§ 24.<sup>10</sup> Der Universitätsrat legt die Ansätze für die Entlohnung der externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO fest.

Externe Lehrpersonen gemäss § 17 UniO

§ 25.<sup>10</sup> <sup>1</sup> Gastprofessorinnen und Gastprofessoren werden in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt. Sie werden in der Regel gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.

Gastprofessorinnen und Gastprofessoren

<sup>2</sup> In begründeten Fällen können sie privatrechtliche Aufträge erhalten.

§ 26. Oberassistierende werden in die Lohnklassen 19–22 eingereiht.

Mittelbau  
a. Oberassistierende

## 415.21

### Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

- b. Postdoktorierende § 27. Postdoktorierende werden in Lohnklasse 18 eingereiht.
- c. Assistierende mit Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss § 28. Assistierende mit Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss werden in Lohnklasse 17 eingereiht.
- d. Doktorierende § 29. Für Doktorierende, die von der Universität angestellt sind, gelten die Entschädigungsansätze des Schweizerischen Nationalfonds.
- e. Wissenschaftliche Abteilungsleitende und Mitarbeitende § 30. <sup>1</sup> Wissenschaftliche Abteilungsleitende werden in die Lohnklassen 21–23 eingereiht.  
<sup>2</sup> Wissenschaftliche Mitarbeitende werden in den Lohnklassen 16–20 eingereiht:  
a. mit einem Bachelorabschluss in die Lohnklassen 16–20,  
b. mit einem Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss in die Lohnklassen 17–20.
- Hilfsassistierende § 31. Hilfsassistierende werden in Lohnklasse 10 eingereiht. Verfügen sie über einen Bachelorabschluss, werden sie in Lohnklasse 13 eingereiht.
- Zuständigkeit für die Einreihung § 32. <sup>1</sup> Die Einreihung des Universitätspersonals erfolgt durch die Universitätsleitung.  
<sup>2</sup> Die Einreihung der Rektorin und des Rektors sowie der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors erfolgt durch den Universitätsrat.
- Pikettdienst § 32 a.<sup>9</sup> <sup>1</sup> Der Universitätsrat regelt die Entschädigung für die Leistung von Pikettdienst. Die Ansätze können von den Vorgaben nach § 133 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO)<sup>4</sup> abweichen.  
<sup>2</sup> Die Universitätsleitung legt fest, wer innerhalb der Universität befugt ist, Pikettdienst im Sinne von § 133 Abs. 2 VVO anzuordnen.

## B. Übrige Rechte und Pflichten des Universitätspersonals

- Zeitbuchhaltung § 33. Angehörige des Lehrkörpers und des Mittelbaus sind nicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung gemäss § 129 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999<sup>4</sup> verpflichtet. Sie haben nur dann Anspruch auf nicht bezogene Ferienguthaben oder Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos, wenn sie eine solche führen.

§ 34. <sup>1</sup> Die Erweiterte Universitätsleitung erlässt für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten.

Rahmenpflichtenheft für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen

<sup>2</sup> Jede Fakultät erlässt ein ihren Bedürfnissen entsprechendes Rahmenpflichtenheft. Dieses ist der Erweiterten Universitätsleitung zur Genehmigung vorzulegen.

<sup>3</sup> Die Fakultäten bestimmen das für die Koordination der Rahmenpflichtenhefte verantwortliche Organ.

§ 35. Zwei Vertreterinnen oder Vertreter aus dem Kreis des administrativen und technischen Personals nehmen mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung teil.

Mitsprache und Mitbestimmung des administrativen und technischen Personals  
a. Erweiterte Universitätsleitung

§ 36. <sup>1</sup> Dem administrativen und technischen Personal steht in den Institutsversammlungen ein angemessenes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht zu.

b. Institutsversammlungen

<sup>2</sup> Die Institutsordnungen regeln die Einzelheiten.

§ 37. Den universitären Personalverbänden, die wesentliche Teile des administrativen und technischen Personals vertreten, steht vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen das Recht zur Vernehmlassung zu.

c. Vernehmlassungen

§ 38. <sup>1</sup> Die oder der Vorgesetzte führt mit den ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.

Beurteilung des Personals

<sup>2</sup> Die oder der Vorgesetzte erstellt die Arbeitszeugnisse der ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren richtet sich nach § 50.

§ 39. <sup>1</sup> Die Universität sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung. Sie stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.

Schutz vor sexueller Belästigung

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung erlässt ein Reglement über Schutz vor sexueller Belästigung.

Abgabe von  
Erlassen

§ 40. Die Universitätsverwaltung übergibt den Angestellten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses unentgeltlich die personalrechtlichen Erlasse und sorgt für die Information über Änderungen.

### **C. Besondere Rechte und Pflichten der Professorinnen und Professoren**

Antritts-  
vorlesung

§ 41. <sup>1</sup> Professorinnen und Professoren halten innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme der Lehrtätigkeit eine öffentliche Antrittsvorlesung.

<sup>2</sup> Sie können von der Universitätsleitung von dieser Verpflichtung entbunden werden, wenn sie bereits einen öffentlichen Vortrag an der Universität gehalten haben.

Lehr-  
verpflichtung

§ 42. <sup>1</sup> Professorinnen und Professoren führen Lehrveranstaltungen durch.

<sup>2</sup> Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel

- a. 6–10 Semesterwochenstunden für ordentliche Professorinnen und Professoren,
- b. 4–6 Semesterwochenstunden für ausserordentliche Professorinnen und Professoren,
- c. 2–4 Semesterwochenstunden für Assistenzprofessorinnen und -professoren sowie für Förderungsprofessorinnen und -professoren.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Abweichungen verfügen.

Gastprofesso-  
rinnen und  
Gastprofessoren

§ 43. Die Fakultät legt für Gastprofessorinnen und Gastprofessoren die individuelle Lehrverpflichtung fest. Sie kann weitere Pflichten in einem Pflichtenheft festlegen.

Anrechnung  
von Tätigkeit  
im Rahmen der  
Weiterbildung

§ 44. Lehrveranstaltungen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten der Universität werden ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren im Umfang von bis zu zwei Semesterwochenstunden an die Lehrverpflichtung angerechnet, wenn:

- a. sie nicht separat entschädigt werden und
- b. die Dekanin oder der Dekan zustimmt.

Prüfungen und  
Gutachten

§ 45. <sup>1</sup> Professorinnen und Professoren nehmen Prüfungen in ihrem Fachgebiet ab.

<sup>2</sup> Sie begutachten Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationsschriften in ihrem Fachgebiet und wirken als Gutachterinnen oder Gutachter in Berufungs- und ähnlichen Verfahren mit.



- § 46. <sup>1</sup> Professorinnen und Professoren übernehmen Ämter und Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung der Universität. Selbstverwaltung der Universität  
<sup>2</sup> Sie nehmen an den Sitzungen des Senats und der Fakultät teil.
- § 47. <sup>1</sup> Ab dem neunten Semester Tätigkeit an der Universität hat eine Professorin oder ein Professor durchschnittlich alle sechs Jahre Anspruch auf ein Forschungssemester. Im Forschungssemester sind sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden.<sup>10</sup> Forschungssemester  
<sup>2</sup> In den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt besteht kein Anspruch auf Bezug eines Forschungssemesters.  
<sup>3</sup> Die Universitätsleitung entscheidet abschliessend über die Gewährung eines Forschungssemesters. Sie kann in besonderen Fällen  
a. die Frist von sechs Jahren verkürzen und  
b. ein Forschungssemester in den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt bewilligen.
- § 48. <sup>1</sup> Die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie Direktorinnen und Direktoren sind für die Organisation und Führung ihres Instituts, ihrer Klinik oder weiterer Organisationseinheiten verantwortlich. Führungsaufgaben  
a. Im Allgemeinen  
<sup>2</sup> Für die Medizinische Fakultät bleiben abweichende Regelungen gestützt auf § 6 UniG vorbehalten.
- § 49. <sup>1</sup> Die Professorin oder der Professor ist für die Führung, Förderung und Betreuung der ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. b. Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
<sup>2</sup> Sie oder er erstellt in Absprache mit den ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern deren Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte.
- § 50. <sup>1</sup> Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren erfolgt durch die Universitätsleitung in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan. Beurteilung der Professorinnen und Professoren  
<sup>2</sup> Der Universitätsrat regelt die Einzelheiten.
- § 51. <sup>1</sup> Der Altersrücktritt erfolgt am Ende des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 65. Altersjahr vollendet. Altersrücktritt  
a. Im Allgemeinen  
<sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren nach ihrem Altersrücktritt ausnahmsweise und auf begrenzte Zeit im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses weiter beschäftigen. Die Professorinnen und Professoren behalten für die Dauer der Anstellung ihre bisherige akademische Stellung.

b. Vorzeitiger  
Rücktritt

§ 52. <sup>1</sup> Hat sich der Kanton oder die Universität an der Einkaufssumme beteiligt, ist der Altersrücktritt vor Vollendung des 65. Altersjahres in der Regel erst nach 15 tatsächlichen Dienstjahren möglich, frühestens auf das der Vollendung des 60. Altersjahres folgende Semesterende.

<sup>2</sup> Wer vor dem 65. Altersjahr zurücktreten will, teilt dies der Universitätsleitung zwei Jahre im Voraus mit.

#### **4. Abschnitt: Nebenbeschäftigungen, Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke**

##### **A. Grundsatz**

§ 53. <sup>1</sup> Die Universität anerkennt die Bedeutung von universitätsnahen Nebenbeschäftigungen und von praxisbezogener Zusammenarbeit des Universitätspersonals mit Dritten.

<sup>2</sup> Sie unterstützt die Entwicklung und Verwertung von Erfindungen und setzt sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung erlässt ein Reglement zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren.

##### **B. Nebenbeschäftigungen**

Begriff

§ 54. <sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen sind Tätigkeiten, die von Angestellten der Universität im eigenen Namen, ausserhalb ihrer universitären Aufgaben und in der Regel gegen Entgelt erbracht werden.

<sup>2</sup> Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere Beratungstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen, Verwaltungsratsmandate, die Übernahme von Geschäftsleitungen und andere Dienstleistungen oder arbeitsvertragliche Leistungen.

Geltungsbereich

§ 55. <sup>1</sup> §§ 53–61 gelten für das wissenschaftliche Universitätspersonal mit einem vollen Pensum. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen im Medizinalbereich.

<sup>2</sup> Für wissenschaftliches Universitätspersonal mit einem Teilpensum gelten § 56 Abs. 1 lit. a–d. Die übrigen Bestimmungen dieses Abschnitts gelten nur, sofern

- a. Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden,
- b. Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen übernommen werden.

§ 56. <sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen sind zulässig, wenn sie Zulässigkeit

- a. die universitäre Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen,
- b. mit der Stellung an der Universität vereinbar sind,
- c. die Universität nicht direkt konkurrenzieren,
- d. die Interessen der Universität und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen der Universitätsangehörigen nicht beeinträchtigen,
- e. im Jahresmittel einen Tag je Kalenderwoche nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

§ 57. <sup>1</sup> Für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist eine Bewilligung der Universitätsleitung einzuholen: Bewilligung

- a. wenn Zweifel an der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung bestehen,
- b. wenn Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden,
- c. für Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit der Auflage zur Reduktion des Beschäftigungsgrades verbunden werden.

§ 58. Die Universitätsleitung kann die Bewilligung entziehen, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung dahinfallen oder wenn im Bewilligungsgesuch unzutreffende Angaben gemacht wurden. Entzug der Bewilligung

§ 59. <sup>1</sup> Das Bewilligungsgesuch ist rechtzeitig vor Beginn der Nebenbeschäftigung einzureichen. Bewilligungsgesuch

<sup>2</sup> Es gibt Auskunft über

- a. die Art der Nebenbeschäftigung,
- b. die mutmassliche zeitliche Belastung,
- c. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen,
- d. den Umfang der Inanspruchnahme der Infrastruktur der Universität,
- e. weitere Kosten für die Universität.

§ 60. <sup>1</sup> Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, ist gegenüber der Universität in der Regel abgabepflichtig. Abgabepflicht

<sup>2</sup> Nettoeinnahmen aus Nebenbeschäftigungen bis Fr. 50 000 sind von der Abgabepflicht befreit (Freibetrag). Für die den Freibetrag übersteigenden Nettoeinnahmen gilt ein Abgabesatz von 10%. Bei Beschäftigten mit Teilpensum reduziert sich der Freibetrag entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup> Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, muss der Universität die Benutzung der Infrastruktur oder des Personals der Universität abgelten. Die Universitätsleitung entscheidet über die Höhe der Abgeltung.

Ergänzende Bestimmungen für Professorinnen und Professoren

§ 61. <sup>1</sup> Eine Nebenbeschäftigung einer Professorin oder eines Professors ist bewilligungspflichtig, wenn

- a. die Summe der Nebenbeschäftigungen im Durchschnitt eines Jahres mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beansprucht,
- b. aus jeweils einer Nebenbeschäftigung und damit zusammenhängenden finanziellen Beteiligungen der Professorin oder dem Professor voraussichtlich Nettoeinnahmen von mehr als Fr. 50 000 zufließen.

<sup>2</sup> Professorinnen und Professoren legen der Universitätsleitung auf Ende jedes Kalenderjahres dar:

- a. die Ausübung und den Umfang von Nebenbeschäftigungen,
- b. die Beanspruchung der Infrastruktur und des Personals der Universität,
- c. die erzielten Einnahmen.

<sup>3</sup> Das Reglement zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren regelt weitere Einzelheiten.

### **C. Privatärztliche Tätigkeit von Zahnärztinnen und Zahnärzten**

§ 62. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren die Bewilligung erteilen, innerhalb des Zentrums für Zahnmedizin Patientinnen und Patienten auf eigene Rechnung zu behandeln.

<sup>2</sup> Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten, Oberärztinnen und Oberärzten, Oberassistentinnen und Oberassistenten kann die Bewilligung erteilt werden, wenn sie im Besitz eines schweizerisch anerkannten Zahnarzt diploms sind.

<sup>3</sup> Im Übrigen gilt die Verordnung über das Zentrum für Zahnmedizin der Universität Zürich vom 28. Juni 2010<sup>8</sup>.

### **D. Erfindungen**

Eigentum und Gewinnbeteiligung

§ 63. <sup>1</sup> Erfindungen, die Universitätsangestellte in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, stehen im Eigentum der Universität. In Forschungsaufträgen getroffene Vereinbarungen bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Erfinderin oder der Erfinder ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.

<sup>3</sup> Schaffen Universitätsangestellte Computerprogramme in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit oder in Zusammenhang damit, liegen die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse bei der Universität. Die Urheberin oder der Urheber ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.

<sup>4</sup> Die Universitätsleitung legt die Gewinnbeteiligung fest. Sie berücksichtigt dabei die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung oder der Schaffung des Computerprogrammes und rechnet die weiteren Kosten an.

§ 64. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung kann das Nutzungsrecht gegen eine angemessene Entschädigung auf die Erfinderin oder den Erfinder übertragen. Übertragung  
des Nutzungs-  
rechts

<sup>2</sup> Sie berücksichtigt bei der Bemessung der Entschädigung die Höhe der Einnahmen aus der Verwertung, die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität sowie die weiteren Kosten im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung.

<sup>3</sup> Die Erfinderin oder der Erfinder meldet der Universitätsleitung auf Ende eines Jahres die aus der Verwertung erzielten Einnahmen.

## E. Urheberrechtlich geschützte Werke

§ 65. Schaffen Universitätsangestellte in Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ein urheberrechtlich geschütztes Werk, stehen ihnen die Verwertungsrechte an diesem Werk zu. Abweichende Vereinbarungen bleiben vorbehalten. Grundsatz

§ 66. <sup>1</sup> Übersteigen die Nettoeinnahmen eines Werks gemäss § 65 Fr. 30 000, hat die Universität Anspruch auf eine Abgabe. Abgabepflicht

<sup>2</sup> Die Urheberin oder der Urheber teilt der Universitätsleitung Erträge von mehr als Fr. 30 000 mit und gibt ihr über die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität Auskunft.

§ 67. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung legt die Abgabe fest.

<sup>2</sup> Diese beträgt in der Regel 10% der Nettoeinnahmen. Sie kann in besonderen Fällen bis auf 30% der Nettoeinnahmen erhöht werden. Höhe der  
Abgabe

## F. Vollzug

§ 68. Die Abteilung Finanzen der Universität erhebt die von der Universitätsleitung festgesetzten Abgaben.

**5. Abschnitt: Vorsorgeeinrichtung**

- Grundsatz § 69. Das Personal der Universität wird bei der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) versichert.
- Ausnahmen § 70.<sup>10</sup> <sup>1</sup> Die Bewilligung von Ausnahmen von der Beitrittspflicht zur BVK für einzelne Personengruppen richtet sich nach dem Vorsorgereglement der BVK.
- <sup>2</sup> Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen, Hilfsassistierende, Assistenz- und Oberärztinnen sowie Assistenz- und Oberärzte werden bei der Vorsorgestiftung Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichert. Sofern im Falle einer kombinierten Anstellung der bei der BVK versicherte Lohn höher ist als der bei der VSAO zu versichernde, können Angehörige der genannten Personenkreise integral bei der BVK versichert werden. Im umgekehrten Fall kann die integrale Versicherung bei der VSAO erfolgen.
- Professorinnen und Professoren mit Ruhegehaltsanspruch § 71. <sup>1</sup> Der Universitätsrat beschliesst die Ruhegehaltsverordnung der Professorinnen und Professoren, die bei der Witwen-, Waisen- und Pensionskasse der Professoren versichert sind.
- <sup>2</sup> Die Ruhegehaltsverordnung bedarf der Genehmigung durch den Regierungsrat.

**6. Abschnitt: Personalkommission**

- Aufgaben und Zusammensetzung § 72. <sup>1</sup> Die Personalkommission hat folgende Aufgaben:
- a. sie berät die Universitätsleitung in personalpolitischen Fragen,
  - b. sie ist Schlichtungsstelle bei Personalkonflikten.
- <sup>2</sup> Sie setzt sich zusammen aus:
- a. einem Mitglied der Universitätsleitung,
  - b. der Leiterin oder dem Leiter der Abteilung Personal,
  - c. je zwei an der Universität angestellten Vertreterinnen oder Vertretern folgender Personalgruppen:
    1. Professorinnen und Professoren,
    2. Privatdozentinnen und Privatdozenten,
    3. Mittelbau,
    4. administratives und technisches Personal.

§ 73. <sup>1</sup> Die Erweiterte Universitätsleitung wählt die Präsidentin oder den Präsidenten und die Mitglieder der Personalkommission. Die Personalgruppen haben ein Vorschlagsrecht für ihre Vertreterinnen und Vertreter.

Wahl, Amtsdauer und Konstituierung

<sup>2</sup> Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

<sup>3</sup> Im Übrigen konstituiert sich die Personalkommission selbst.

§ 74. <sup>1</sup> Die Personalkommission kann der Universitätsleitung Massnahmen auf dem Gebiet der Personalpolitik vorschlagen.

Beratung in Personalfragen

<sup>2</sup> Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik nach Massgabe des allgemeinen Personalrechts und dieser Verordnung.

§ 75. Die Personalkommission kann von den Angestellten der Universität bei Arbeitskonflikten angerufen werden, insbesondere bei Konflikten:

Schlichtungsstelle  
a. Aufgabe

- a. zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden,
- b. zwischen Mitarbeitenden.

§ 76. <sup>1</sup> Die Personalkommission versucht unverzüglich, den Konflikt zu schlichten.

b. Verfahren

<sup>2</sup> Sie kann, mit Einverständnis aller Beteiligten, den Sachverhalt klären, insbesondere Urkunden heranziehen, Augenscheine vornehmen und weitere Angestellte als Auskunftspersonen anhören.

<sup>3</sup> Die Personalkommission bestimmt das Verfahren.

§ 77. Die Mitglieder der Personalkommission und alle am Schlichtungsverfahren Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.

c. Schweigepflicht

## 7. Abschnitt: Übergangsbestimmung

§ 78. Hilfsassistierende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in die Lohnklasse 15 eingereiht sind, verbleiben in dieser Lohnklasse bis zum Ablauf ihrer befristeten Anstellung.

<sup>1</sup> [OS 70.67](#); Begründung siehe [ABl 2015-01-30](#). Vom Regierungsrat genehmigt am 11. März 2015.

<sup>2</sup> Inkrafttreten: 1. April 2015.

<sup>3</sup> [LS 177.10](#).

<sup>4</sup> [LS 177.111](#).

<sup>5</sup> [LS 415.11](#).

---

<sup>6</sup> [LS 415.111](#).

<sup>7</sup> [LS 415.211](#).

<sup>8</sup> [LS 415.437](#).

<sup>9</sup> Eingefügt durch URB vom 29. August 2016 ([QS 72.2](#); [ABI 2016-09-16](#)). In Kraft seit 1. August 2017.

<sup>10</sup> Fassung gemäss URB vom 29. August 2016 ([QS 72.2](#); [ABI 2016-09-16](#)). In Kraft seit 1. August 2017.